



Caisse de dépôt et placement
du Québec

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

2019-2020

Mise à jour : mai 2020

Table des matières

- 1 Mise en contexte
 - Définitions
- 2 Bref portrait de la Caisse et de ses secteurs d'activité
 - Historique
 - Notre mission
 - Notre équipe
 - Structure organisationnelle
- 4 Engagement à réduire les obstacles à l'intégration
- 5 Mesures instaurées et maintenues
- 7 Mise à jour des objectifs et mesures prévues pour 2019-2020
- 11 Développement du plan d'action
 - Plaintes
 - Mesures d'accommodement
 - Processus de suivi et équipe de travail
 - Approbation du Plan d'action
 - Publication et diffusion du Plan d'action
- 12 Personnes-ressources et adresses
- 13 Annexe – Mesures réalisées pour 2018 en continuité avec le Plan d'action

Mise en contexte

La Caisse de dépôt et placement du Québec (« la Caisse ») présente, par le biais du Plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées 2019-2020, les mesures déjà implantées et celles qui sont envisagées afin de réduire les obstacles liés à l'intégration des personnes handicapées. Ce document est une mise à jour du Plan d'action 2019-2020 qui a été publié sur le site Internet de la Caisse en juillet 2019.

Ce Plan d'action a été réalisé dans le but de concilier l'objectif de l'article de loi en vigueur à cet égard et la mission de la Caisse de dépôt et placement du Québec (voir page 2). Pour ce faire, nous avons sollicité la collaboration de notre filiale immobilière Ivanhoé Cambridge.

L'article 61.1 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (ci-dessous) prévoit que les ministères, la grande majorité des organismes publics ainsi que les municipalités comptant le plus d'habitants au Québec produisent, adoptent et rendent public annuellement un Plan d'action à l'égard des personnes handicapées.

Article 61.1

Chaque ministère et organisme public qui emploie au moins 50 personnes ainsi que chaque municipalité locale qui compte au moins 15 000 habitants adoptent, au plus tard le 17 décembre 2005, un plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité relevant de ses attributions, et décrivant les mesures prises au cours de l'année qui se termine et les mesures envisagées pour l'année qui débute dans le but de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans ce secteur d'activité. Ce plan comporte en outre tout autre élément déterminé par le gouvernement sur recommandation du ministre. Il doit être produit et rendu public annuellement.

Définitions

Organismes publics (L.R.Q., c. E-20.1, a.1, par. e. 1)

Un organisme du gouvernement ou une entreprise du gouvernement au sens de la Loi sur le vérificateur général (chapitre V-5.01).

Personne handicapée (L.R.Q., c. E-20.1, a.1, par. g.)

Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

Bref portrait de la Caisse et de ses secteurs d'activité

Historique

La Caisse de dépôt et placement du Québec a été créée en 1965 par une loi de l'Assemblée nationale, pour gérer les fonds recueillis dans le cadre d'un régime de retraite universel alors nouvellement créé : le Régime des rentes du Québec. Au cours des décennies suivantes, d'autres organismes sont venus y déposer leurs fonds.

Notre mission

« La Caisse a pour mission de recevoir des sommes en dépôt conformément à la loi et de les gérer en recherchant le rendement optimal du capital de ses déposants dans le respect de leur politique de placement tout en contribuant au développement économique du Québec. »

(Loi sur la Caisse de dépôt et placement du Québec, art. 4.1)

Notre équipe

La Caisse emploie l'une des plus importantes équipes spécialisées en gestion de fonds au Canada et dans le monde.

Au 31 décembre 2019, la Caisse employait **1 285** personnes dans l'ensemble des bureaux; ce chiffre inclut à la fois des personnes qui occupent des postes permanents, des postes occasionnels, et des postes de stagiaires. De ce nombre, **1 125** personnes étaient situées dans ses bureaux au Québec.

En date du 31 décembre 2019, **six (6)** employés de la Caisse basés au Québec ont volontairement déclaré avoir un handicap au sens de la Loi. Ils occupent des postes à différents niveaux hiérarchiques.

Structure organisationnelle

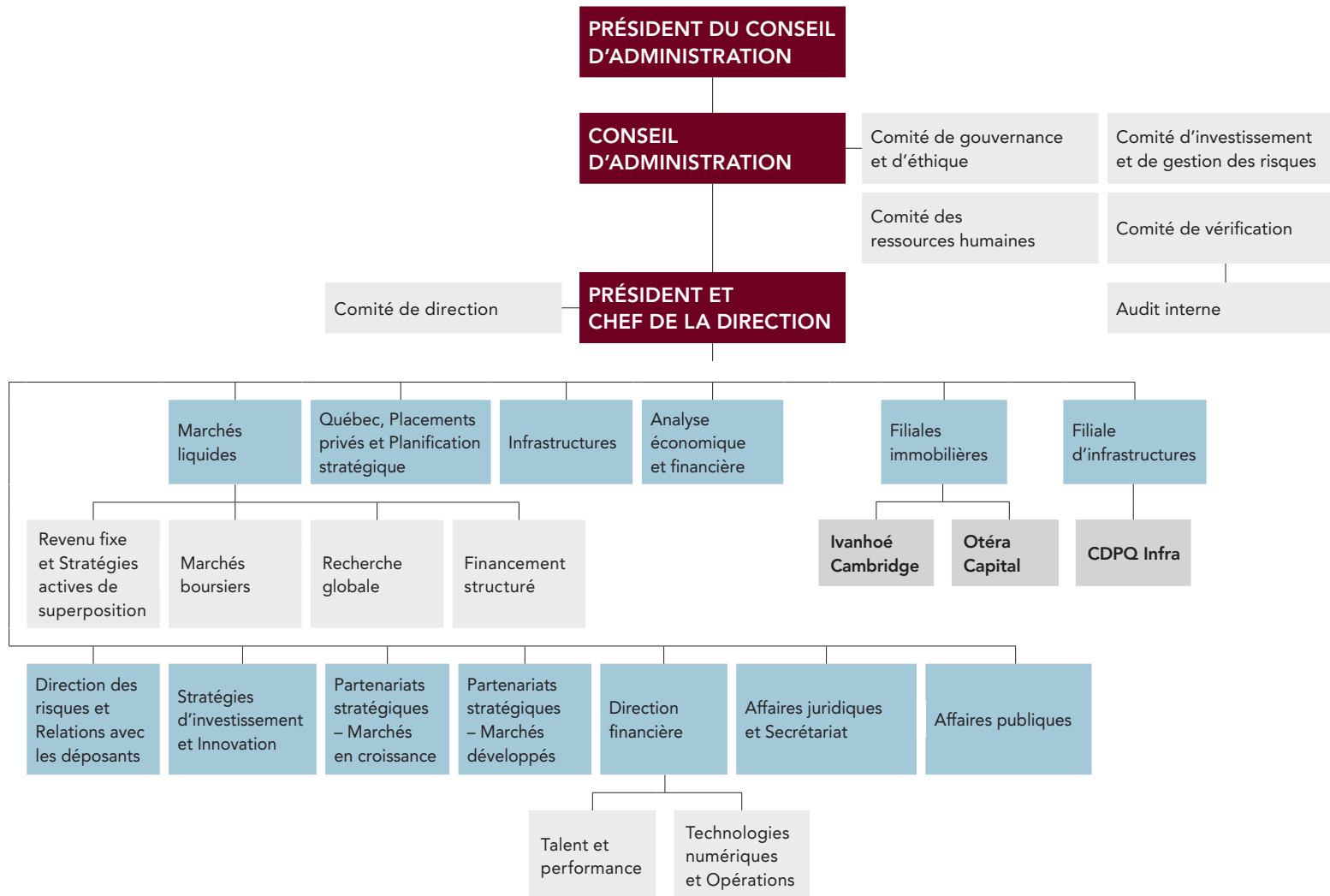
La Caisse s'est dotée d'une structure organisationnelle qui lui permet de composer efficacement avec la complexité grandissante de son métier d'investisseur. Cette structure reflète sa détermination à se doter des meilleures pratiques de gouvernance. Elle vise aussi à tirer le maximum de ses ressources humaines et matérielles.

Les équipes de la Caisse s'organisent autour de deux grands pôles : d'abord, les groupes d'investissement, qui ont le mandat de gérer les placements. Ensuite, les services généraux, qui appuient et complètent ces équipes de gestion.

Le bureau principal de la Caisse est situé à Montréal et son siège social à Québec.

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

(au 31 décembre 2019)



Engagement à réduire les obstacles à l'intégration

La Caisse de dépôt et placement du Québec ne fournit pas de services directs aux citoyens dans aucun aspect de sa mission. Toutefois, elle s'engage à déployer et à maintenir ses efforts afin de réduire ou d'éliminer les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans ses différentes activités.

Dans le cadre de cette démarche, la Caisse privilégie une approche déductive qui consiste à déterminer les obstacles à l'intégration à partir de l'analyse de l'environnement qu'elle offre aux personnes handicapées. Des rencontres de travail ont été tenues avec les équipes de diversité et inclusion, santé globale, environnement de travail ainsi qu'avec des

représentants d'Ivanhoé Cambridge (le responsable de la gestion de l'immeuble principal de la Caisse au Québec). De plus, deux employés ayant un handicap ont été consultés pour mieux identifier les obstacles et les irritants, mais aussi des solutions, dans la réalisation d'activités courantes dans leur travail. Leurs commentaires alimentent la réflexion du comité de travail.

Mesures instaurées et maintenues

Accessibilité des lieux	Identification des personnes à mobilité réduite	Pratiques d'accueil (vis-à-vis du grand public)
<p>L'Édifice Jacques-Parizeau (EJP) a été inauguré en 2003. Il a été construit pour aller au-delà des critères de base du Code du bâtiment.</p> <p>L'environnement de travail a été rendu facilement accessible aux personnes ayant des incapacités, en raison notamment des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rampes d'accès • Places de stationnement réservées • Signalisation sonore et visuelle dans les ascenseurs • Boutons de commande d'ouverture des portes d'ascenseurs à la portée des personnes de toute taille • Aires d'allées et passages très larges • Postes de travail conçus pour tenir compte de toute particularité physique du personnel • Plan d'urgence actualisé • Séance de formation pour la brigade d'évacuation • Ouverture automatique de la porte des toilettes pour hommes et de celle pour femmes au niveau du Parquet (le premier étage de l'EJP) • Ouverture automatique des portes de tous les étages donnant accès au garage • Élaboration de plans d'aménagement afin de combler rapidement un nouveau besoin • Au besoin, possibilités offertes par nos fournisseurs pour répondre à des demandes particulières d'accessibilité des lieux afin d'accommoder les limitations physiques des employés • Ajout de signalisation afin d'identifier facilement et rapidement l'accès à l'ascenseur au niveau de la rue • Identification d'un ergonomiste pour apporter les conseils ou les ajustements nécessaires 	<p>Mise à jour en continu de la liste des personnes à mobilité réduite. Cette liste permet d'identifier rapidement les personnes ayant besoin d'une aide particulière en cas d'urgence. Elle est remise au Service d'incendie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information aux personnes figurant sur la liste des mesures de sécurité et des actions à prendre en cas d'urgence 	<p>Achat de deux télescripteurs portables afin de répondre avec courtoisie aux personnes ayant des incapacités auditives</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation du personnel visé

Mesures instaurées et maintenues (suite)

Technologies de l'information	Accès aux documents	Bonnes pratiques en ressources humaines	Site Internet et site Intranet de la Caisse	Accessibilité de l'information
<ul style="list-style-type: none"> • Accès à distance aux courriels et aux diverses applications informatiques • Accès au réseau sans fil dans l'édifice de la Caisse • Modernisation des postes de travail. Écran plus grand qui permet une meilleure résolution au besoin • Identification des fournisseurs afin d'obtenir, le cas échéant, les outils informatiques nécessaires pour répondre aux besoins des personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> • Identification de fournisseurs et conclusion d'une entente pour la production de certains documents publics selon diverses options de lecture (langage des signes, braille, audio et gros caractères) si un internaute en faisait la demande • Analyse des documents d'entreprise du site Intranet devant être accessibles aux employés handicapés 	<ul style="list-style-type: none"> • Inscription, sur tous les affichages de postes, que la Caisse souscrit aux principes d'égalité en emploi • Mention sur le site Internet que la Caisse souscrit aux principes d'égalité en emploi • Standardisation du processus d'auto-identification des personnes handicapées • Révision du processus de dotation et mise en place d'outils favorisant des chances d'emploi égales à tous • Entrevue de départ systématique avec les personnes en situation d'incapacité 	<ul style="list-style-type: none"> • Travaux de conformité au standard d'accessibilité du gouvernement du Québec en matière de ressources informatiques SGQRI 008-01, basé sur les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0, reconnues comme le standard international dans ce domaine 	<ul style="list-style-type: none"> • Création de pages sur le site Internet affichant l'énoncé et le Plan d'action de la Caisse à l'égard des personnes handicapées

Mise à jour des objectifs et mesures prévues pour 2019-2020

Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable chez la Caisse	Statut et échéance	Interdépendance et limitation
Certaines toilettes adaptées pour les personnes handicapées au premier étage sont dotées de portes automatiques, mais pas toutes	Augmenter le nombre de toilettes au premier étage qui sont facilement accessibles aux personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> • Vérifier la faisabilité de l'installation de portes motorisées supplémentaires • Installer des portes motorisées supplémentaires sur le premier étage 	Réalisation des installations	Équipe Environnement de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Échéance originale : T1 2020 • Statut : Mesures complétées en 2019 	Ivanhoé Cambridge pour l'installation
Pour les personnes à visibilité réduite, les portes en verre et les murs des salles de réunion créent un enjeu de visibilité	Réduire le risque qu'une personne à visibilité réduite entre en collision accidentellement avec une vitre de porte, de salle de réunion, ou autre	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter la visibilité en plaçant des collants sur les vitres au niveau des yeux • Intégrer cette pratique dans le projet Ouverture (amélioration des espaces de travail) 	Nombre de vitres adaptées	Équipe Environnement de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Échéance originale : T3 2019 • Statut : Mesures en cours • Réalisations : Projet pilote lancé • Nouvelle échéance : T2 2020 	<ul style="list-style-type: none"> • Ivanhoé Cambridge
Manque d'espaces de stationnement disponibles aux débarcadères de la Place Jean-Paul-Riopelle et de la rue St-Alexandre pour les personnes handicapées	Augmenter la facilité et la sécurité pour les débarcadères	<ul style="list-style-type: none"> • Créer deux places de stationnement réservées aux débarcadères (une sur chaque rue) • Former les agents de sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Création des deux places de stationnement • Formation des agents de sécurité 	Équipe Environnement de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Échéance originale : T2 2020 • Statut : Mesures en cours • Nouvelle échéance : T2 2020 	<ul style="list-style-type: none"> • Ville de Montréal • Ivanhoé Cambridge

Mise à jour des objectifs et mesures prévues pour 2019-2020 (suite)

Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable chez la Caisse	Statut et échéance	Interdépendance et limitation
Difficulté à trouver les places de stationnement réservées aux personnes handicapées dans le stationnement souterrain, les personnes visées ne sachant pas qu'elles sont disponibles	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter l'usage des places de stationnement pour les personnes handicapées Faire connaître l'offre 	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer l'affichage et la signalisation dans le stationnement souterrain Améliorer la communication sur l'Intranet 	<ul style="list-style-type: none"> Signalisation changée Information publiée sur l'Intranet 	<ul style="list-style-type: none"> Équipe Environnement de travail : signalisation Équipe Talent et Performance : communication 	<ul style="list-style-type: none"> Échéance originale : T4 2020 Statut : Mesures en voie d'être complétées Réalisations : Nouvelles signalisations dans le stationnement et ajout de nouvelles places de stationnement Nouvelle échéance : T1 2020 	<ul style="list-style-type: none"> Ivanhoé Cambridge Interdépendance avec nos fournisseurs de services de stationnement
Confusion quant au processus de demande d'accommodement	<ul style="list-style-type: none"> Processus et formulaires clairs et faciles à trouver sur l'Intranet de la Caisse 	<ul style="list-style-type: none"> Revoir le processus de demande d'accommodement et sa communication 	<ul style="list-style-type: none"> Nouvelle communication lancée 	Équipe Talent et Performance	<ul style="list-style-type: none"> Échéance originale : T4 2020 Statut : Mesure en cours Réalisations : Nouvelle communication préparée, mais non publiée sur l'Intranet Nouvelle échéance : T1 2020 	s.o.

Mise à jour des objectifs et mesures prévues pour 2019–2020 (suite)

Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable chez la Caisse	Statut et échéance	Interdépendance et limitation
Manque de formation de la personne responsable de préparer le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> Former la personne responsable et partager les bonnes pratiques 	<ul style="list-style-type: none"> Suivre la formation de l'Office 	<ul style="list-style-type: none"> Formation complétée 	Talent et Performance	<ul style="list-style-type: none"> Échéance originale : T2 2019 Statut : Mesure complétée en 2019 	s.o.
Manque de clarté sur la façon dont les employés handicapés peuvent alimenter le prochain Plan d'action avec leurs idées	<ul style="list-style-type: none"> Augmenter le dialogue avec les employés handicapés pour développer le Plan d'action 	<ul style="list-style-type: none"> Organiser des ateliers avec les employés handicapés pour relever les défis face à leur pleine intégration au travail 	<ul style="list-style-type: none"> Atelier complété et idées prises en considération dans le Plan d'action 	Équipe Talent et Performance	<ul style="list-style-type: none"> Échéance originale : T4 2019 Statut : Mesure en cours Réalisations : Une partie de la population visée a participé à des entrevues Nouvelle échéance : T2 2020 	s.o.
Manque d'accessibilité des personnes handicapées à notre processus d'approvisionnement (Article 61.3 de la Loi)	<ul style="list-style-type: none"> Analyser la possibilité d'ouvrir les appels d'offres de produits et services pertinents aux entreprises du CQEA et évaluer son impact 	<ul style="list-style-type: none"> Mener l'analyse et évaluer son impact 	<ul style="list-style-type: none"> Analyse complétée 	Équipe d'Approvisionnement	<ul style="list-style-type: none"> Échéance originale : T4 2019 Statut : Mesure modifiée Nouvelle échéance : T4 2020 	<ul style="list-style-type: none"> Ivanhoé Cambridge

Mise à jour des objectifs et mesures prévues pour 2019-2020 (suite)

Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable chez la Caisse	Statut et échéance	Interdépendance et limitation
Manque de critères explicites dans le processus d'approvisionnement visant à favoriser l'achat ou la location de biens et services adaptés pour les personnes handicapées (Article 61.3 de la Loi)	<ul style="list-style-type: none"> Tenir compte dans le processus d'approvisionnement, lors de l'achat ou de la location de biens et services, de leur accessibilité aux personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> Analyser les possibilités d'inclure des critères explicites dans nos appels d'offres lorsque pertinent 	<ul style="list-style-type: none"> Analyse complétée 	Équipe d'Approvisionnement	<ul style="list-style-type: none"> Statut : Nouvelle mesure pour 2020 Échéance : T4 2020 	s.o.
Design des espaces de travail par défaut doit être modifié pour les personnes à mobilité réduite	<ul style="list-style-type: none"> Créer des espaces de travail qui sont, par défaut, accessibles aux personnes ayant un handicap de mobilité 	<ul style="list-style-type: none"> En vue du projet Ouverture (nouveau design des espaces de travail pour chaque étage), incorporer des choix de mobilier et une disposition qui favorise l'intégration des personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> Installation complétée 	Équipe Environnement de travail	<ul style="list-style-type: none"> Échéance originale : Mesure non prévue Statut : Mesure en cours Réalisations : Une partie des étages de l'Édifice Jacques-Parizeau a été modifiée Échéance : T4 2021 	Mesures en lien avec le projet Ouverture
Manque d'espace pour les personnes à mobilité réduite dans la salle à manger principale au premier étage pour préparer leur repas le midi	<ul style="list-style-type: none"> Rendre la salle à manger principale mieux adaptée aux réalités des personnes handicapées, en commençant avec les personnes à mobilité réduite 	<ul style="list-style-type: none"> Installer au premier étage (espace commun pour tous les employés) un micro-onde dans une pièce non achalandée pour faciliter l'accès aux personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> Installation complétée 	Équipe Environnement de travail	<ul style="list-style-type: none"> Échéance originale : Mesure non prévue Statut : Mesure complétée 	<ul style="list-style-type: none"> Ivanhoé Cambridge pour l'installation

Développement du plan d'action

Plaintes

La Caisse n'a reçu aucune plainte des employés ou du public en 2019 en ce qui a trait au respect des personnes handicapées.

Mesures d'accommodement

La Caisse n'a reçu aucune demande d'accommodement en 2019 en ce qui concerne nos employés handicapés.

Processus de suivi et équipe de travail

Le responsable du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées fera un suivi trimestriel avec les différents responsables (qui forment une équipe de travail) afin d'assurer la mise en place des mesures identifiées. De plus, les indicateurs de mesure permettront de déterminer le degré d'avancement des démarches.

L'équipe de travail de la Caisse pour 2019 est composée de représentants des secteurs de la Caisse qui sont directement impliqués dans les activités liées à l'amélioration de l'expérience-employé et du mieux-être des personnes handicapées, dont :

- Alignement stratégique et transformation (Talent et Performance)
- Santé globale (Talent et Performance)
- Environnement de travail (Technologies numériques et opérations)

Depuis juillet 2019, une personne handicapée est membre permanent de l'équipe de travail responsable du développement et du suivi du Plan d'action.

De plus, des représentants d'Ivanhoé Cambridge (le gestionnaire de l'immeuble principal de la Caisse au Québec) sont invités à participer aux rencontres trimestrielles de l'équipe de travail Caisse.

Approbation du Plan d'action

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2019-2020 a été approuvé par le Comité de gestion de Talent et Performance en juillet 2019. La mise à jour du Plan d'action pluriannuel 2019-2020 a été approuvée par le Comité de gestion de Talent et Performance en février 2020.

Publication et diffusion du Plan d'action

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées est accessible aux employés et au grand public sur le site Internet de la Caisse de dépôt et placement du Québec. Il se trouve à la page *Actions visant les personnes handicapées* de l'onglet *Gouvernance sous Loi, règlements et politiques*.

Sur demande, une copie papier du Plan d'action peut être envoyée par la poste. Une version accessible du Plan d'action sera mise sur le site Internet de la Caisse. Un délai est prévu entre la publication de ce rapport et sa version accessible. Veuillez communiquer avec Maxime Chagnon, Chef des relations médias mondiales au 514 847-5493 ou par courriel à medias@cdpq.com au besoin.

Personnes-ressources

Responsable du Plan d'action

Alexander BOYNE

Conseiller principal, Diversité
Talent et Performance

aboyne@cdpq.com

diversite_inclusion@cdpq.com

Autre personne-ressource

François CRÉMET

Directeur principal
Alignement stratégique
et transformation

Talent et Performance

fcremet@cdpq.com

diversite_inclusion@cdpq.com

Adresses

Bureau d'affaires

Édifice Jacques-Parizeau

1000, place Jean-Paul-Riopelle

Montréal (Québec) H2Z 2B3

Téléphone : +1 514 842-3261

Sans frais : +1 866 330-3936

Malentendants : +1 514 847-2190

Télécopieur : +1 514 842-4833

Siège social

Édifice Price

65, rue Sainte-Anne, 14^e étage

Québec (Québec) G1R 3X5

Téléphone : +1 418 684-2334

Télécopieur : +1 418 684-2335

Annexe — Mesures réalisées pour 2018 en continuité avec le Plan d'action

Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable	Échéance	Statut
Les personnes en situation d'incapacité peuvent faire face à des inégalités sociales et économiques	Favoriser l'inclusion sociale et réduire les inégalités sociales et économiques	<ul style="list-style-type: none"> Analyser la faisabilité de s'engager auprès d'entreprises d'économie sociale Analyser la possibilité de financer une entreprise du CQEA 	<ul style="list-style-type: none"> Avoir tenu des rencontres avec des secteurs de la Caisse susceptibles d'utiliser les services des entreprises d'économie sociale Financement octroyé 	<ul style="list-style-type: none"> Conseillère, Investissement responsable et procurations Directrice-conseil, philanthropie et commandites institutionnelles 	2018	Mesure complétée
Peu de connaissance des entreprises adaptées favorisant l'embauche de personnes handicapées	Encourager davantage l'accessibilité aux personnes handicapées dans notre processus d'approvisionnement	<ul style="list-style-type: none"> Analyser la possibilité d'ouvrir les appels d'offres de service pertinents aux entreprises du CQEA 	Constat favorable auprès des entreprises adaptées	Administrateur de contrats	2018	Mesure remise à 2019

Annexe — Mesures réalisées pour 2018 en continuité avec le Plan d'action (suite)

Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable	Échéance	Statut
Peu de connaissance des entreprises adaptées favorisant l'embauche de personnes handicapées	Favoriser la connaissance des entreprises adaptées au Québec en lien avec notre mission de développement durable et développement économique du Québec	Par l'entremise de notre filiale Ivanhoé Cambridge, lors d'appels d'offres pour des services d'entretien ménager de la région de l'est du Canada, analyser la possibilité d'ouvrir les appels d'offres de service pertinents aux entreprises du CQEA	Constat favorable auprès des entreprises adaptées	Chef national, Approvisionnement, Ivanhoé Cambridge	2018	Mesure complétée
Publication non systématique du rapport annuel de la Caisse en format accessible pour les personnes handicapées souffrant d'un handicap visuel	S'assurer que le rapport annuel de la Caisse soit converti en version accessible et soit publié sur Internet dans les semaines qui suivent sa divulgation	Convertir et publier le rapport annuel 2017 de la Caisse en format accessible, et répéter cet exercice chaque année	Document publié	Équipe des Affaires publiques	2018	Mesure complétée (non prévue)
Occasion de faciliter davantage le mouvement des personnes handicapées, bien que la largeur des couloirs dans les espaces de travail soit adéquate	Faciliter la mobilité des personnes handicapées dans les espaces de bureau (entre les bureaux à cloisons)	Élargir les couloirs dans le cadre du projet Ouverture (projet de renouvellement des espaces employés à l'Édifice Jacques-Parizeau)	Intégration dans le projet Ouverture	Équipe Environnement de travail	2018	Mesure complétée (non prévue)